

公司股票期权如何分配——公司股权如何分配更合理？ - 股识吧

一、股权期权有哪几种分配方式

当然是有所有权的.不过这种所有权的获取是有条件的.上周正好采访了一个美国佬,是共同基金行业的,他的解答如下:问:在美国共同基金业,除了工资和奖金,一般公司对于员工有哪些激励方式?答:长期股权激励是非常重要的激励方法。

股权激励又包括几种形式:期权、受限股票和员工持股计划。

首先是股票期权,这又是股权激励中最主要的方式。

激励对象可以在规定的时期内以事先确定的价格购买一定数量的本公司流通股票,也可以放弃这种权利,当然,激励对象需要为行权支出现金。

不过,公司一般会对行权做出时间和数量限制。

期权的行权期限通常为10年,如果激励对象在获得期权后10年还未行权,期权自动作废。

另外,公司在对激励对象发放期权时,还会规定其获得不可剥夺权的时间表,一般是四到五年。

比如,公司对某员工发放1000股期权,并规定分五年递阶式的获得不可剥夺权,那么,在一年后,该员工可对其中的20%行权,满两年,再可行权20%,如此递阶。

激励对象行权后,可以在二级市场将股票卖掉,赚取价差,也可以选择继续持有股票,成为公司股东。

其次是受限股票。

公司直接授予激励对象一定数量的公司股票,激励对象不需为此支付现金,但获得所授股票的不可剥夺全在时间上受到限制,如同样以四到五年的递阶方式获得不可剥夺权,因此称为“受限股票”。

第三种是员工持股计划。

这项计划对公司所有员工开放,股票由员工按照市价购买,但公司会给予一些优惠,比如员工不需为此支付佣金。

还有一些公司会给出更多的鼓励措施,如给予15%的折价,当然,公司也可以因此享受税收优惠。

普信集团的做法是,员工购买票时,公司免费对等配额,但上限至工资的一个百分比。

普信几乎所有员工都参加这项计划。

希望采纳

二、股权期权有哪几种分配方式

当然是有所有权的.不过这种所有权的获取是有条件的.上周正好采访了一个美国佬,是共同基金行业的,他的解答如下:问:在美国共同基金业,除了工资和奖金,一般公司对于员工有哪些激励方式?答:长期股权激励是非常重要的激励方法。

股权激励又包括几种形式:期权、受限股票和员工持股计划。

首先是股票期权,这又是股权激励中最主要的方式。

激励对象可以在规定的时期内以事先确定的价格购买一定数量的本公司流通股票,也可以放弃这种权利,当然,激励对象需要为行权支出现金。

不过,公司一般会对行权做出时间和数量限制。

期权的行权期限通常为10年,如果激励对象在获得期权后10年还未行权,期权自动作废。

另外,公司在对激励对象发放期权时,还会规定其获得不可剥夺权的时间表,一般是四到五年。

比如,公司对某员工发放1000股期权,并规定分五年递阶式的获得不可剥夺权,那么,在一年后,该员工可对其中的20%行权,满两年,再可行权20%,如此递阶。

激励对象行权后,可以在二级市场将股票卖掉,赚取价差,也可以选择继续持有股票,成为公司股东。

其次是受限股票。

公司直接授予激励对象一定数量的公司股票,激励对象不需为此支付现金,但获得所授股票的不可剥夺全在时间上受到限制,如同样以四到五年的递阶方式获得不可剥夺权,因此称为“受限股票”。

第三种是员工持股计划。

这项计划对公司所有员工开放,股票由员工按照市价购买,但公司会给予一些优惠,比如员工不需为此支付佣金。

还有一些公司会给出更多的鼓励措施,如给予15%的折价,当然,公司也可以因此享受税收优惠。

普信集团的做法是,员工购买票时,公司免费对等配额,但上限至工资的一个百分比。

普信几乎所有员工都参加这项计划。

希望采纳

三、公司股权如何分配更合理?

股权分配时,平均主义是一种不健康的结构。

一些创始人富于理想主义,总希望有股权,平均分。

比较常见的是3个创始人,每人30%多,或者2个创始人,五五分,但这些都是不健

康的结构。

原因在于，团队中没有一个说话绝对算数，在面临重大决定时也容易出现問題。所以，在融资前创业公司就需要把公司的结构调整到一个相对健康的状态。

四、公司股权如何分配更合理？

股权分配时，平均主义是一种不健康的结构。

一些创始人富于理想主义，总希望有股权，平均分。

比较常见的是3个创始人，每人30%多，或者2个创始人，五五分，但这些都是不健康的结构。

原因在于，团队中没有一个说话绝对算数，在面临重大决定时也容易出现問題。

所以，在融资前创业公司就需要把公司的结构调整到一个相对健康的状态。

五、上市公司期权股怎么分配的？需要出钱购买吗？

常见的有期权、限制性股权与利益分享。

(1) 期权，是在条件满足时，员工在将来以事先确定的价格购买公司股权的权利。

(2) 限制性股权：顾名思义，第一，它是股权，第二，它有权利限制，是有权利限制的股权。

期权与限制性股权的相同点是，从最终结果看，它们都和股权挂钩，都是对员工的中长期激励；

从过程看，都可以设定权利限制，比如分期成熟，离职回购等。

不同点是，激励对象真正取得股权（即行使股东权利）的时间节点不一样。

对于限制性股权，激励对象取得的时间前置，一开始即取得股权，一取得股权即以股东身份开始参与公司的决策管理与分红，激励对象的参与感和心理安全感都会比较高，主要适用于合伙人团队。

相反，对于期权，激励对象取得股权的时间后置。

只有在达到约定条件，比如达到服务期限或业绩指标，且激励对象长期看好公司前景掏钱行权后，才开始取得股权，参与公司的决策管理与分红。

在期权变为股权之前，激励对象的参与感和心理安全感较低。

六、公司上市后股权怎么分配?

根据原来持有公司股份的百分比，和上市时新发行股票的多少来决定的；

例如：公司原股本1亿股，你持有3000万股，30%的股份；

公司上市时新发行5000万股；

上市后，你仍然持有3000万股，但股权变成 $3000万 / (1亿 + 5000万) = 20%$ 。

扩展资料：股权是股东基于其股东资格而享有的，从公司获得经济利益，并参与公司经营管理的权利。

把股权首先分成两个类别：资金股权部分、经营管理股权部分，即经济权和政治权

。

先把这两个部分的股权分别确定清楚，不按人的角度，而按这两个类别的角度分配

。

创业企业在投资人进入之前，要对公司股权结构进行规划，公司创始人要占绝对控股，持有大于67%公司股权，另外几个联合投资人或联合创始人持公司15%左右的公司股权，另外，有15-20%的股权做为公司核心团队的股权激励池，不过这部分股权最好由公司创始人代持，分三年左右实施完成。

这个股权结构能保证公司核心团队的稳定，另外，也比较容易得到投资人的认可。

参考资料：搜狗百科-股权分配

参考文档

[下载：公司股票期权如何分配.pdf](#)

[《买一支股票多久可以成交》](#)

[《股票上市一般多久解禁》](#)

[《股票正式发布业绩跟预告差多久》](#)

[《股票要多久才能学会》](#)

[下载：公司股票期权如何分配.doc](#)

[更多关于《公司股票期权如何分配》的文档...](#)

声明：

本文来自网络，不代表

【股识吧】立场，转载请注明出处：

<https://www.gupiaozhishiba.com/store/4915084.html>